



REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

DOTT. LUCIA ESPOSITO	Presidente
DOTT. FABRIZIA GARRI	Consigliere
DOTT. CARLA PONTERIO	Consigliere
DOTT. FABRIZIO AMENDOLA	Consigliere
DOTT. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO	Consigliere rel.

Oggetto:
CTD ALTRO
RG N. 14231/2019
Ud.13/12/2022 CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 14231/2019 R.G. proposto da:
AVIAPARTNER S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE GIULIO CESARE, n.23, presso lo studio degli avvocati CARLO BOURSIER NIUTTA ed ENRICO BOURSIER NIUTTA, che la rappresentano e difendono;
-ricorrente-

contro

BEN TEKAYA Dhaker Ben Boutaoui, MARCHITAN Pavel, BAKIR Omar, PLACENTI Luigi, elettivamente domiciliati in ROMA, VIA CRESCENZIO, N.58, presso lo studio dell'avvocato BRUNO COSSU che li rappresenta e difende unitamente all'avvocato SAVINA BOMBOI;

-controricorrenti-

avverso la SENTENZA della CORTE D'APPELLO di VENEZIA n. 10/2019, depositata il 14/03/2019, R.G.N. 164/2017;



udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 13/12/2022 dal
Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE L. CASO.

RILEVATO CHE

1. La Corte di appello di Venezia, in riforma della sentenza del Tribunale della stessa città, ha accolto la domanda proposta dagli attori (attuali controricorrenti) nei confronti di Aviapartner s.p.a. ed ha accertato l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con le decorrenze e gli inquadramenti specificati per ognuno dei lavoratori. Inoltre, ha condannato la società a ripristinare il rapporto di lavoro con gli appellanti ed a corrispondere agli stessi, ai sensi dell'art. 32 comma 5 della legge n. 183 del 2010, una indennità risarcitoria quantificata in sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla sentenza al saldo.
2. La Corte di merito, per quanto qui ancora interessa, ha accertato che tra le parti erano intercorsi contratti a termine per un periodo complessivamente superiore a trentasei mesi. In base ad una interpretazione letterale e sistematica dell'art. 5 comma 4 ter del d.lgs. n. 368 del 2001, che deroga all'art. 5 comma 4 bis dello stesso decreto, ha ritenuto che per applicare la deroga al tetto temporale imposto dalla norma è necessario che l'attività stagionale sia tipizzata e se ne evidenzi, nella norma collettiva autorizzata ad individuarla, la speciale natura. Ha poi escluso una sovrapposibilità tra la nozione di attività stagionale e quella di attività continuativa con picchi stagionali, per concludere che in mancanza di una necessaria caratterizzazione dell'attività da porre a fondamento del legittimo superamento del limite massimo di trentasei mesi la norma collettiva sarebbe nulla. Analoghe considerazioni sono state poi svolte con riguardo alla disciplina applicabile ai contratti conclusi nel 2016, dettata dall'art. 19 comma 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, che rinvia all'art. 21 comma 2 dello stesso decreto.
3. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso Aviapartner s.p.a. affidato ad un unico motivo ulteriormente illustrato da memoria ai sensi dell'art. 380 bis 1 c.p.c.. Resistono con tempestivo controricorso i lavoratori, che hanno depositato memoria con la quale, nel ribadire le conclusioni già prese, hanno formulato, in via subordinata e per il caso in



cui si ritenga che i contratti ex art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 368 del 2001 rientrino in generale tra quelli che sono qualificati come stagionali e perciò sono sottratti al limite temporale dei trentasei mesi, istanza di rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia Europea perché si pronunci sul seguente quesito: *Se la clausola 5 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla Direttiva 70/1999/CE, osti ad una normativa nazionale, quale quella contenuta nell'art.5 comma 4 ter D.Lgs.368/2001, nella parte in cui conferisce alla contrattazione collettiva una delega in bianco a prevedere (anche) ipotesi di attività non stagionali sottratte al limite della durata massima di utilizzazione con contratti a termine anche con riferimento a fattispecie/attività -quali quelle di cui all'art.2, comma 1, D.lgs.368/2001- per le quali la normativa nazionale non prevede nessuna delle altre due misure antielusive (ragioni obiettive per la giustificazione dei rinnovi, numero complessivo dei rinnovi), con la conseguenza che uno stesso lavoratore possa essere ripetutamente assunto con contratti a termine sine die.* Inoltre, hanno rammentato che il giudice di appello nell'accogliere il ricorso non aveva esaminato, ritenendoli evidentemente assorbiti, gli altri profili di nullità denunciati, in particolare quelli relativi all'avvenuto superamento delle percentuali di contingentamento, che ha richiamato.

CONSIDERATO CHE

4. Con l'unico motivo di ricorso è denunciata la violazione e falsa applicazione degli artt. 2 e 5 del d.lgs n. 368 del 2001 e degli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81 del 2015, dell'art. 30 del c.c.n.l. per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aereoportuali dell'8 luglio 2010 e dell'art. 12 delle disposizioni sulla legge in generale in relazione all'art. 360 primo comma n. 3 c.p.c..

4.1. Deduce la ricorrente che la Corte di appello sarebbe incorsa nella denunciata violazione di legge per aver escluso l'applicazione della deroga prevista dall'art. 5 comma 4 ter del d.lgs. n. 368 del 2001 ai contratti conclusi dalle società esercenti i servizi aereoportuali per la durata massima di sei mesi tra aprile e ottobre ai sensi dell'art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, tanto in virtù del rinvio (delega in bianco) contenuto nella norma alla disciplina collettiva di settore con conseguente legittimità



della previsione contenuta nell'art. 30 del c.c.n.l. che ha confermato la *specificità stagionale* dei contratti stipulati ai sensi dell'art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 368 del 2001.

5. Il ricorso non può essere accolto.

5.1. Ritiene, infatti, il Collegio che la sentenza impugnata debba essere confermata seppure con qualche precisazione.

5.2. Muovendo dall'esame della disciplina dettata dal d.lgs. n. 368 del 2001 - applicabile ai primi contratti intercorsi tra le parti e rispetto ai quali è stato in fatto accertato l'avvenuto superamento del limite dei trentasei mesi posto dall'art. 5 comma 4 bis del citato decreto - va in primo luogo ricordato che l'art. 2 comma 1 del citato decreto legislativo consente l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro subordinato da parte delle aziende di trasporto aereo o esercenti i servizi aeroportuali, di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi da aprile ad ottobre di ogni anno e di quattro mesi in periodi diversamente distribuiti con rispetto delle percentuali di contingentamento fissate nella misura del 15% o di quella maggiore autorizzata dalla Direzione Provinciale del lavoro per gli aeroporti minori.

5.3. L'art. 5 del citato decreto legislativo, nell'individuare le sanzioni applicabili per il caso di protrarsi del rapporto oltre il termine fissato o del suo ripetersi, detta una specifica disciplina per la successione dei contratti e dispone al comma 4 bis, in via generale e salve le deroghe specificatamente disciplinate, che il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato qualora siano superati i trentasei mesi comprensivi di proroghe o rinnovi ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

5.4. Al comma 4 ter, poi, si prevede che le disposizioni di cui all'art. 5 comma 4 bis non si applicano alle attività stagionali definite dal Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963 n. 1525, e successive modifiche ed integrazioni, nonché quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

5.5. L'art. 30 del c.c.n.l. per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell'8 luglio 2010, applicabile alla fattispecie, ha



previsto che *"le parti, a mente del comma 4 ter dell'art. 5 del d.lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, hanno primariamente confermato, anche nel solco di quanto stabilito dall'accordo del 21 aprile 2008, la specificità stagionale del dettato dell'art. 2 del citato d.lgs. (n.d.r. n. 368 del 2001) che ha tipizzato la fluttuante dinamica del settore evidenziandone la presenza di esigenze strutturali di tipo stagionale nei periodi ivi individuati"* . Al secondo comma della citata disposizione collettiva, poi, sono state individuate *"nelle più generali esigenze rimarcate nel predetto testo normativo, specifici picchi di stagionalità rispettivamente compresi tra dicembre e gennaio, tra luglio e settembre in cui sarà possibile incrementare il limite massimo percentuale ivi previsto di un ulteriore 5%"*.

5.6. Tanto premesso ritiene il Collegio che, seppur nel mutato quadro normativo della disciplina dei contratti a tempo determinato , resta valida l'affermazione che nel concetto di attività stagionale possono comprendersi soltanto situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e non anche situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico-produttiva (cfr. Cass. 05/03/1982 n. 1354 e 14/04/1986 n. 2633). La normale attività è quella "che il singolo imprenditore, nell'esercizio poteri suoi propri (artt. 2082, 2086, 2555 c.c.) ha stabilito come scopo oggettivo del suo operare, riguardo al che egli deve pertanto strutturare l'azienda ed impiantare la relativa organizzazione (con particolare riferimento a quella del lavoro) onde assicurarne l'adeguato funzionamento" (cfr Cass. s.u. 29/09/1983 n. 5739 in motivazione). L'attività stagionale è aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta ed implica un collegamento con l'attività lavorativa che vi corrisponde. Le fluttuazioni del mercato e gli incrementi di domanda che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell'anno rientrano nella nozione diversa delle c.d. punte di stagionalità che vedono un incremento della normale attività lavorativa connessa a maggiori flussi. La stagionalità inoltre può essere riferita, oltre che all'attività imprenditoriale nel suo complesso, anche alla specifica prestazione lavorativa svolta dal singolo lavoratore, potendo discendere



anche solo dal tipo di prestazione richiesta al lavoratore l'esigenza di una sua limitazione temporale (cfr. Cass. 28/11/2012 n. 21147).

5.7. Ciò posto va ancora evidenziato che il d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 e ss.mm. cui la norma rinvia per definire le attività stagionali contiene un'elencazione, da considerarsi tassativa, e non suscettibile pertanto di interpretazione analogica, delle attività da considerarsi stagionali (cfr. Cass. 08/05/2006 n. 10442 ed ivi le richiamate Cass. n. 21676 del 2005 e 12280 del 2005).

5.8. Si tratta di indicazione che depone nel senso della necessaria tipizzazione dell'attività stagionale che, in imprese che svolgono continuativamente la loro attività, deve essere chiaramente identificata.

5.9. Ne consegue che la contrattazione collettiva, che l'art. 5 comma 4 ter del d.lgs. n. 368 del 2001 autorizza ad individuare le attività stagionali rispetto alle quali opera la deroga al divieto di superamento del limite massimo di trentasei mesi di durata cumulativa dei contratti a termine di cui all'art. 5 comma 4 bis, deve elencare specificatamente quali sono le attività che si caratterizzano per la stagionalità.

5.10. Ritiene allora il Collegio che l'art. 30 del c.c.n.l. applicabile al caso concreto non abbia, in attuazione della delega conferita alla contrattazione collettiva, provveduto ad individuare, secondo gli indicati criteri, le attività svolte dal personale di terra del trasporto aereo e delle altre attività aeroportuali che abbiano carattere di stagionalità. La norma collettiva si è infatti limitata ad un tautologico rinvio all'art. 2 del d.lgs. n. 368 del 2001, che regola in generale la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro per le società di trasporto aereo e dei servizi di terra, ed ha attribuito a tale attività (quella normale dell'impresa) una generica connotazione di stagionalità. In sostanza, la disposizione, più che essere nulla per contrasto ad una norma imperativa, come afferma la sentenza impugnata, risulta inidonea a dar corpo alla delega operata dalla disposizione di legge poiché non contiene alcuna specificazione di quali siano le attività che devono essere ritenute stagionali in quanto preordinate ed organizzate per l'espletamento limitato ad una stagione. Né il riferimento ai "picchi di stagionalità", individuati dal secondo comma dell'art. 30 citato (compresi tra dicembre- gennaio e tra luglio e settembre), è di aiuto per addivenire alla soluzione proposta dalla società ricorrente. Questi, infatti, hanno



riguardo proprio alla normale attività che si intensifica nei periodi indicati tanto da aver determinato le parti sociali, consapevoli della necessità di procedere ad un numero maggiore di assunzioni in quei periodi, ad aumentare la percentuale del c.d. contingentamento di un ulteriore 5%. Nessun elemento è desumibile dalla norma che consenta di individuare attività a carattere stagionale che, ove siano oggetto di un contratto a termine, non sono soggette al limite di legge di trentasei mesi superato il quale il rapporto di lavoro diviene a tempo indeterminato.

6. In conclusione, per le ragioni esposte, il ricorso deve essere rigettato e le spese del giudizio devono essere poste a carico della società soccombente e, liquidate in dispositivo, vanno distratte in favore degli avvocati Bruno Cossu e Savina Bomboi che se ne sono dichiarati antistatari. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 *quater* del d.P.R. n. 115 del 2002 va dato atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art.13 comma 1 bis del citato d.P.R., se dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità che si liquidano in € 6.000,00 per compensi professionali, € 200,00 per esborsi, 15% per spese forfetarie oltre agli accessori dovuti per legge. Spese da distrarsi.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 *quater* del d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art.13 comma 1 bis del citato d.P.R., se dovuto.

Così deciso in Roma nell'Adunanza camerale del 13 dicembre 2022

Il Presidente
(Lucia Esposito)

